



Kata Kunci:
Pembangunan Karir;
Kepuasan Kerja;
Kinerja Pegawai

Keywords:
Career Development;
Job Satisfaction;
Employee Performance

INDEXED IN

Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

CORRESPONDING AUTHOR

Serli Marlina Pakualam
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Al Washliyah
Sibolga/Tapanuli Tengah

EMAIL

marlinaserli00@gmail.com

OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga

The Effect of Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Secretariat Organization of the City of Sibolga

Serli Marlina Pakualam^{1*}, Kaharuddin¹, Sriayu Aritha Panggabean¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 31 responden. Hasilnya membuktikan bahwa variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan, dilihat dari hasil uji F menghasilkan Uji $F_{hitung} (11,350) > F_{tabel} (3,34)$ signifikansi = $0,000 < 0,05$ berarti bahwa H_a diterima. Penelitian ini juga membuktikan bahwa secara parsial, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang bisa dilihat dari nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} (3,387) > t_{tabel} (2,048)$, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari signifikansi $0,019 > 0,005$ sedangkan $t_{hitung} (2,500) > t_{tabel} (2,048)$. Uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja secara menjelaskan model variasi kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga sebesar 48,8%.

Abstract: This study aims to determine whether there is influence Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance at the regional secretariat organization of the city of Sibolga. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees of the regional secretariat organization of the city of Sibolga with a total of 31 respondents distributing questionnaires. From the results of the F test, it is known that the F value is calculated $(11.350) > F \text{ tabel } 3,34$ and the signification is $0.000 < 0.05$ means that H_a is accepted. This study also proves that partially, career development has a positive and significant effect on performance which can be seen from the significant value $0.002 < 0.05$ while $t_{count} (3.387) > t_{table} (2.048)$, and the variable job satisfaction has a positive and significant effect on performance seen from the significance of $0.019 > 0.005$ while $t_{count} (2.500) > t_{table} (2.048)$. The determination test (R^2) shows that career development and job satisfaction variables explain the variation model of employee performance at the regional secretariat organization of the city of Sibolga by 48.8%.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 2 Februari 2023

Pages: 95-102

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif oleh suatu organisasi dan hal itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia serta kemampuan mengelolanya (Andriani et al. 2022). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) organisasi mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Syafuruddin et al. 2022). Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif (Laili 2016).

Pengembangan karir (*career development*) merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan (Supardi 2016). Dengan demikian proses pengembangan karir dalam suatu organisasi mengikuti suatu jalur tertentu yang telah ditetapkan. Adanya jenjang karir yang jelas membuat pegawai akan berupaya untuk mencapainya dengan membuat rencana untuk pengembangan karir dan mencari informasi mengenai pengembangan karirnya (Siagian 2022).

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga merupakan salah satu unit kerja di Sekretariat Daerah Sibolga yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan untuk kepentingan penataan serta peningkatan kapasitas organisasi serta melakukan analisis, evaluasi dan formasi jabatan pada Lembaga Satuan Kerja Perangkat Daerah, tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai untuk selalu berkembang sesuai dengan perkembangan yang semakin kompetitif. Pengembangan karir di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga diperuntukkan bagi semua pegawai dengan tahapan yang harus dilalui meliputi seleksi administrasi (berkas lamaran), tes tertulis, tes wawancara, tes kesehatan, maupun seleksi lain yang diperlukan sesuai kebutuhan. Kemudian dilakukan pendidikan dan latihan (diklat) untuk posisi atau jabatan baru yang telah diperoleh.

Selain pengembangan karir, hal lain yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pegawai (Daulay and Handayani 2021), (Pradipta and Suwandana 2019). Hasil yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya ialah kepuasan kerja pegawai. Bila kepuasan kerja pegawai tercapai, maka pada Organisasinya tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh pegawai, maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen organisasi pada diri pegawai. Kinerja organisasi dicerminkan oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur (Redjeki 2016). Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari organisasi atau pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten di bidangnya. Pelayanan yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebagai salah satu lembaga pemerintah, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga sebagai bagian dari Sekretariat Daerah Kota Sibolga dan Pusat Pemerintahan di Kota Sibolga mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada dinas – dinas, kantor dan badan pemerintah di wilayah Kota Sibolga. Melalui fungsi-fungsinya Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya.

Kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga memiliki fenomena yang dapat dilihat pada pengamatan awal, yaitu dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Koordinasi dalam bekerja masih kurang berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal. Baik buruknya kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian ini, maka studi ini bertujuan untuk

mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Sagala 2016), karir adalah Seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Dan (Tarsidi 2007), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan pendapat (Sari and Candra 2020) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pematangan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

(Hasibuan and Al Musadieg 2017), berpendapat kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut (AFANDI 2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Pendapat (Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan (Suryani and FoEh 2018), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Anova).

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Item-Total Statistics			
No. Item	r_{hitung}	R_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X₁ (Pengembangan karir)			
Item 1	0,586	0,300	Valid
Item 2	0,527	0,300	Valid
Item 3	0,687	0,300	Valid
Item 4	0,692	0,300	Valid
Item 5	0,511	0,300	Valid
Item 6	0,500	0,300	Valid
Item 7	0,599	0,300	Valid

Item 8	0,718	0,300	Valid
Item 9	0,497	0,300	Valid
Item 10	0,467	0,300	Valid

Variabel X₂ (Kepuasan kerja)

Item 1	0,517	0,300	Valid
Item 2	0,730	0,300	Valid
Item 3	0,657	0,300	Valid
Item 4	0,576	0,300	Valid
Item 5	0,599	0,300	Valid
Item 6	0,682	0,300	Valid
Item 7	0,698	0,300	Valid
Item 8	0,611	0,300	Valid
Item 9	0,653	0,300	Valid
Item 10	0,578	0,300	Valid

Variabel Y (Kinerja)

Item 1	0,493	0,300	Valid
Item 2	0,523	0,300	Valid
Item 3	0,621	0,300	Valid
Item 4	0,600	0,300	Valid
Item 5	0,508	0,300	Valid
Item 6	0,654	0,300	Valid
Item 7	0,693	0,300	Valid
Item 8	0,597	0,300	Valid
Item 9	0,647	0,300	Valid
Item 10	0,590	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel penelitian pengembangan karir, kepuasan kerjadan kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,300. Dengan demikian seluruh butir butir pertanyaan variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir, Kepuasan kerja dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan karir	0,863	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,890	Reliabel

3	Kinerja	0,872	Reliabel
---	---------	-------	----------

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen penelitian pada tabel 2, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Masing-Masing Item Pada Variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Lebih Besar Dari 0,600, Dengan Demikian Seluruh Item Butir Pertanyaan Dalam Kuesioner Dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24777057
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,077
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa Asymp, Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,082 < dari nilai Z untuk Sig 5% yaitu 1,97 yang berarti dari kedua data variabel tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,408	,25647
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4 pada kolom R Square dapat dilihat bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,448 atau 44,8%. Angka tersebut menjelaskan bahwa 44,8% variasi dari kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga dapat diterangkan dengan variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja secara serempak, sedang sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan kata lain kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga 44,8% dipengaruhi faktor pengembangan karir dan kepuasan kerja

yang diterapkan secara simultan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini.

Uji F (Uji Anova)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,493	2	,747	11,350	,000 ^b
	Residual	1,842	28	,066		
	Total	3,335	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,387 > 2,048$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga. B), serta variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari signifikansi $0,019 > 0,005$ sedangkan $t_{hitung} (2,500) > t_{tabel} (2,048)$ Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (Variabel X1) dan Kepuasan Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,34 dan F hitung = 11,350 . Karena F hitung $> F$ tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

(Aisyah, Risal, and Kasran 2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif yang digunakan analisis data kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan satu jenis variabel bebas, pengembangan karir dan variabel terikat yang sama, kinerja. Perbedaannya terletak pada salah satu variabel bebasnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan motivasi sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja. Walaupun sama sama menggunakan metode analisis data kuantitatif, namun peneliti terdahulu menggunakan teknik analisis *partial least square* (PLS), sementara penulis akan menggunakan uji parametrik (uji t , uji F) dan uji regresi.

(Febriana 2021) yang memilih judul pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan) Semarang. Metode penelitian yang digunakan analisis data kuantitatif uji parametrik dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan (bersama-sama), variabel pengembangan karir,

motivasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 61,2% dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian ini terletak pada kesamaan variabel bebas, yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan lain menggunakan metode analisis data yang sama. Namun perbedaannya, penelitian ini memiliki variabel bebas lainnya yaitu motivasi.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa secara simultan Pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- AFANDI, ROCHMADHONA RISTA VERRY. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya."
- Aisyah, Aisyah, M. Risal, and Muhammad Kasran. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 5(1):17–24.
- Andriani, Astri Dwi, Asep Mulyana, I. Gde Dhika Widarnandana, Aris Armunanto, Imas Sumiati, Leni Susanti, Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, Dheni Dwi Pangestuti, and Irra Chrisyanti Dewi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1. TOHAR MEDIA.
- Daulay, Raihanah, and Susi Handayani. 2021. "Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." Pp. 156–64 in *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol. 2.
- Febriana, Artha. 2021. "PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKPP SEMARANG." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 1(1):25–34.
- Hasibuan, Bagus Arief Aprilianto, and Mochammad Al Musadieq. 2017. "Pengaruh Locus of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 45(1).
- Laili, Isnaniah. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25.
- Pradipta, Putu Suindra Aditya, and I. Gusti Made Suwandana. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan."
- Redjeki, Jefri Heridiansyah Dwi Prawani Sri. 2016. "Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan." *Jurnal STIE Semarang* 4:133574.
- Sagala, Rivai Dan. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers."
- Sari, Desi Permata, and Yeki Candra. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 1(3):224–28.
- Siagian, Robiahanna. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal."
- Supardi, Endang. 2016. "Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal*

Geografi Gea 9(1).

Suryani, Ni Kadek, and John E. H. J. FoEh. 2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish.

Syafuruddin, S. E., S. E. Periansya, Elis Anita Farida, S. T. Nanang Tawaf, Fitria Hayu Palupi, S. ST, Dicky Jhon Anderson Butarbutar, S. SE, and S. Satriadi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.

Tarsidi, Didi. 2007. "Teori Perkembangan Karir." *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia* 3–13.